CGT
MATERIALES DE reflexión
Número 24 mayo 2005

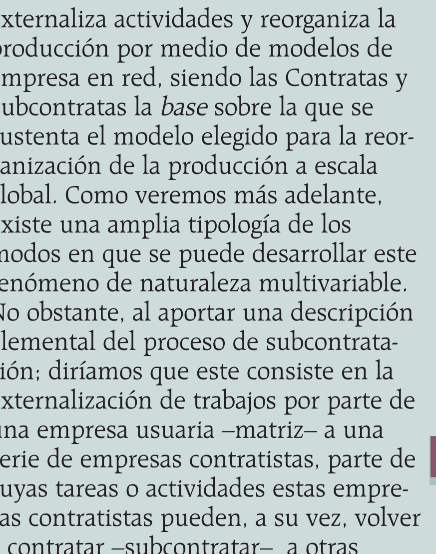
Subcontratación y Precariedad: Un debate por construir

La dinámica regresiva que nuestra legislación laboral ha llevado en los últimos veinticinco años -deteriorando la Protección Social en contrapartida de beneficios y exenciones económicas a los empresarios- acentuó violentamente su intensidad a mediados de los noventa. En el horizonte estaba el objetivo de acomodar en mayor grado nuestra legislación laboral a las necesidades de la Flexibilización Productiva. **La regularización de la cesión ilegal de trabajadores con la Ley 14/94 de las Empresas de Trabajo Temporal en 1994 supuso el pistoletazo de salida**. Tres años después, la Reforma laboral de 1997 facilita el paso de los contratos basura al **despido basura**. Por medio de la modificación del articulo 52,c del Estatuto de los Trabajadores, se da vía libre a los empresarios para el despido objetivo de sus empleados/as por cuestiones como la competitividad en el mercado o exigencias de la demanda. Desde entonces, el mundo laboral y las relaciones-reacciones del trabajo-trabajador han cambiado susceptiblemente. Toda una nueva generación de potenciales precarios, especialmente los sujetos proclives en cualquiera de sus combinaciones: joven, mujer, mayor de 45 años, inmigrantes, se han introducido en el mercado laboral padeciendo una lógica consistente en la eventualidad y arbitrariedad más descarnada. Consolidando un peregrinar por multitud de empresas y trabajos, cada vez menos cualificados y sujetos a la puesta inmediata en el puesto de trabajo: sin formación ni profesionalización.

El nuevo sujeto trabajador/a sumido en una espiral indefinida de contratos de corta duración o de fin determinado –fin de obra- es individualizado, en la misma medida que el colectivo de trabajadores/as es desagregado. **La extensión de los nuevos modelos de precariedad se apoya, así como se genera, en el corporativismo y el individualismo reinante en los centros de trabajo**. Donde se ha configurando una realidad *convencional* de negociación particular de las condiciones laborales, frente a la interpretación como propias de las conquistas y luchas laborales colectivas. A la implantación de la eventualidad se une la introducción en ascenso de la relación laboral dentro de Contratas y Subcontratas.

> La permisividad con los Expedientes de Regulación de Empleo, en aras de supuestos estudios económicos negativos, y la lógica capitalista del beneficio, han fomentado la externalización y la supresión de puestos de trabajo anteriormente lógicos en el organigrama de una empresa matriz,

con el consabido menoscabo en condiciones laborales y salariales. En definitiva una ruptura en forma de castas laborales sujetas a distintas condiciones, que han derivado en una perdida de puestos de trabajo, seguridad laboral, capacidad obrera de respuesta y capacidad salarial.



Ello se inserta en el afianzamiento del nuevo paradigma de producción industrial, cuyo núcleo se basa en la Flexibilización Productiva. Entre los estrategias de gestión empresarial utilizados para llevar a cabo esa readaptación desde la producción en serie a la producción flexible, destaca la Descentralización Productiva. La cual externaliza actividades y reorganiza la producción por medio de modelos de empresa en red, siendo las Contratas y Subcontratas la *base* sobre la que se sustenta el modelo elegido para la reorganización de la producción a escala global. Como veremos más adelante, existe una amplia tipología de los modos en que se puede desarrollar este fenómeno de naturaleza multivariable. No obstante, al aportar una descripción elemental del proceso de subcontratación; diríamos que este consiste en la externalización de trabajos por parte de una empresa usuaria –matriz– a una serie de empresas contratistas, parte de cuyas tareas o actividades estas empresas contratistas pueden, a su vez, volver a contratar –subcontratar– a otras empresas. Las contratas mientras subcontratan responden al mismo fenómeno de externalización existente entre ellas y la empresa matriz. Del mismo modo, las subcontratistas pueden efectuar una nueva externalización de parte de las tareas contratadas a posteriores subcontratas. Dinámica programada, que se presta a establecer una cadena jerarquizada y de dependencia.

Insertándose en esta secuencia no solo el abaratamiento de la fuerza de trabajo, es decir, el salario de los trabajadores/as y el coste de sus derechos sociales; sino, por un lado, la profundización del resto de dimensiones que nos sitúan en la Precariedad, y por otro lado, la agonía de la organización y desarrollo de la actividad sindical.

Así mismo es necesario fomentar la organización y la afiliación de la gente con empleos precarios en las empresas (en el caso de las subcontratas, animando a la relación con las secciones de las empresas matrices). Unos planes que, añadiendo otro elemento de gran interés, deben contemplar la realización de encuentros, jornadas, etc. de sindicato, federación de rama, federación local o confederales, que faciliten el intercambio de puntos de vista y de experiencias.

Edita:

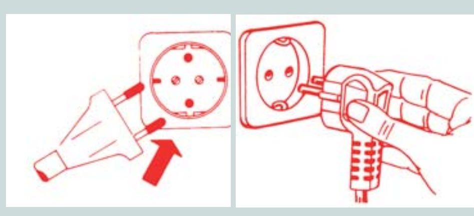
Comisión Confederal Contra la Precariedad. CGT
contralaprecariedad@cgt.rog.es

Textos:

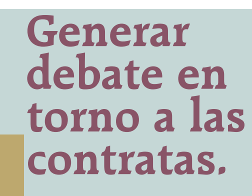
Comisión Contra la Subcontratas CGT Aragón

http://www.rojoynegro.info









Generar debate en torno a las contratas.

Durante estos últimos años con la instauración de las ETT'S hemos visto como parte de la clase trabajadora activa (concienciada, organizada), se ha implicado en su denuncia. Y lo cierto es que, en mayor o menor medida, se ha conseguido una cierta reacción y descrédito de esa forma de gestión del trabajo. Con todo, en los últimos años las ETT han copado un techo nada desdeñable de gestión de cuatro millones de contratos anuales (datos del I.N.E.).

En vistas de los resultados, si no ha servido para su eliminación, podemos argumentar que la respuesta a la contra ha tenido que servir para eliminar la barra libre que disponían en los primeros años. Y con las posteriores revisiones y limitaciones de posteriores convenios, han reorientado su actividad hacia los empleos mas triviales y minúsculos en tiempo o como servidores en puesta de prueba para grandes empresas. La amortiguación que proporcionan las ETT podemos decir que ha sido puesta a disposición de otras relaciones laborales como son las Contratas.

Al contrario que puede suceder con las ETT'S, las consecuencias y el padecimiento en forma de contratos vía contratas o subcontratas, está introducida como una cuestión "subterránea", ya que es tangente a una gran parte de la población trabajadora y apenas ha generado debate social, ni laboral.

En los centros de trabajo, en círculos incluso sindicales –salvo quizás en los cercanos a la construcción, que no es un sector especialmente en bonanza en cuanto a actividad y presencia sindical- no se aborda el tema con la debida atención. A pesar de la relevancia que la problemática arriba esquematizada contiene, la atención que hasta el momento se le ha prestado es escasa y a todas luces insuficiente. Los materiales que tenéis en vuestras manos son un esfuerzo más dirigido a generar el debate necesario para que esta situación varíe. Con este ánimo se debe de entender los textos propuestos. Es vital implicar al mundo del trabajo y a la sociedad en una discusión, necesitada de la aportación de todos los trabajadores/as y hambrienta mas aún si cabe de su implicación en la respuesta que quepa darle. Apelamos no solo aquí a quienes en efecto se encuentran trabajando contratados por una contrata o subcontrata, también a aquellos que solo las han oído –algo complicado en verdad-, pero sobre todo a quienes trabajando fuera de ese régimen de contratación desarrollan su labor cerca de alguna de sus formas.





Nuevos modelos de producción.

Nuevos modelos de explotación.

La organización del trabajo asalariado ha sufrido variantes en sus modelos de producción, readaptándose continuamente al objetivo empresarial de acumulación de capital. Superados los paradigmas *taylorista y fordista*, el modelo que esta imponiéndose hunde sus raíces en el sistema inicialmente desarrollado por Toyota, el *Toyotismo*. En su análisis convencional se suele valorar:

- ❖ El suministro justo a tiempo (JIT) o kan-ban de los materiales que se van a elaborar o ensamblar es la forma de conseguir esos objetivos. El JIT regula también la relación cliente final y los programas de producción que son elaborados con el objeto de que presenten la mayor flexibilidad y sensibilidad posible a las variaciones del mercado.
- ❖ Colaboración entre dirección y el trabajador/a. Participación de los trabajadores/as en el proceso de producción, que se fundamenta en el trabajo de equipo (*bien sabemos que el trabajo en equipo conduce a la eliminación de puestos de trabajo*), mayor iniciativa y autonomía de la decisión en el taller, sistema de estímulos según logros y una jerarquía administrativa plana.
- ❖ Mano de obra multifuncional., se elimina la especialización en búsqueda de mayor adaptabilidad.
- ❖ Control de calidad total o el Cero Defectos, sin aumento de costos, se basa en el concepto de que la eliminación de un defecto es tanto mas rápida y económica cuanto mas próximo se está en el momento en que se ha detectado el defecto. La consecuencia es que la calidad se incorpora al proceso productivo con la progresiva eliminación de los controles expost. Las diversas fases del proceso productivo se conciben como una relación entre el proveedor y el cliente regulada por la autocertificación de la calidad del material o de la prestación efectuada
- ❖ Reducción de la incertidumbre. Un sistema de cooperación entre trabajadores y dirección solo puede ser posible si la empresa garantiza efectivamente a sus asalariados la seguridad en el empleo; empleo de por vida y ascenso progresivo.
- ❖ Participación de Subcontratistas. A los que se demanda una capacidad para colaborar con la empresa líder en proyectos a largo plazo; aventurándose una compacta red corporativa basada en la seguridad de sus relaciones.

Obviamente no es oro todo lo que reluce, tal modelo de por si desestructurador para con la clase –muy endurecido tras la crisis asiática– genera una economía dual en la que se produce una fuerte estratificación dentro de la clase trabajadora. Para poder garantizar a sus asalariados el empleo de por vida las grandes empresas japonesas subcontratan con una vasta red de empresas periféricas la fabricación y prestación de servicios que la empresa principal no tenia interés en asumir. En los años del milagro japonés, incluso estas empresas subcontratas basadas en un modelo familiar patriarcal paternalista podían mantener similares niveles de seguridad. Muchas de estas empresas subcontrataron a su vez gran parte de sus tareas y cuando los periodos de crisis hicieron su aparición se produjo la palmaria demostración de que eran las empresas subcontratistas las que servían de amortiguadores de las fluctuaciones coyunturales contratando o despidiendo según la evolución de la demanda. Así, la seguridad en el empleo que unos gozaban –alrededor del 25% de los asalariados japoneses en 1987- era la fuente directa de precariedad de otros. Para hacernos una idea de la dimensión y en cierto modo de la presencia institucional de la subcontratación en Japón, según datos de la Asociación para la promoción de la subcontratación de Japón, cada empresa fabricante de automóviles elabora internamente sólo el 30% de las partes y piezas que utiliza, subcontratando el restante 70%. En 1981, Toyota fabricaba 3.022.000 coches con 48000 empleados, el resto era subcontratación externa; en comparación GM necesitaba 758000 empleados para producir 4.062.000. A principios de los noventa en EEUU y a mediados de los noventa en Europa se produciría la gran tala de empleos bien remunerados en el sector servicios, automotriz, que no significaba desaparición de empleos por introducción de nuevas tecnologías, sino cambio de empleos fijos, por otros precarios y mal pagados en subcontratas o Empresas de Trabajo Temporal. La competitividad "exigible" para "sobrevivir" en el mundo de la globalización se está alcanzando, tanto por la introducción de nuevas tecnologías que suprimen empleos como por la precarización laboral que abarata costes de producción.

De esta forma comprendemos que el modelo surge de la necesidad de producir pequeñas cantidades de muchos modelos de productos, con lo que deriva en un sistema competitivo en la diversificación, por su flexibilidad, en contraposición al sistema de producción en serie, refractario al cambio. Fundamentado en la flexibilidad, el modelo va ligado de forma irremediable al fenómeno de la eventualidad, y como consecuencia a la Precarización total de las condiciones de trabajo. Manifestándose estas consecuencias en la flexibilidad de aspectos totales como:

- ❖ Flexibilidad de plantilla.
- ❖ Flexibilidad de los tiempos de trabajo.
- ❖ Flexibilidad funcional.
- ❖ Flexibilidad Geográfica.
- ❖ Flexibilidad salarial.
- ❖ Flexibilidad productiva.

El desarrollo de la Flexibilidad productiva, conlleva a la **Descentralización Productiva**. Esta expresión engloba una serie de técnicas caracterizadas básicamente por:

- ❖ La contratación de empresas para que realicen actividades que hasta ese momento eran realizadas por la propia empresa o que formen parte de alguna de las fases del proceso productivo.
- ❖ El establecimiento de unos procedimientos de producción basado en la flexibilidad de los procesos de fabricación, de la tecnología, y de las relaciones de trabajo.

Los cambios sufridos se pueden resumir en tres tendencias:

- ❖ Proliferación de las pequeñas y medianas empresas de alta capacidad competitiva y con facilidad de adaptarse a la producción flexible.
- ❖ Permanencia de las grandes empresas que tienden a concentrar cada vez más capital y más cuota de mercado.
- ❖ Se ha recurrido a otras empresas para que ejecuten las actividades que aportan un menor valor añadido al producto final. Modelo de **SUBCONTRATACIÓN**.

Las consecuencias de la aplicación de estas técnicas han sido la atomización de empresas, formalizándose entre todas ellas una red de vínculos mercantiles en una relación simultáneamente jerarquizada y de dependencia.

Las distintas formas organizativas examinadas tienden a compartir principios básicos acogiendo a su vez un denominador

común, la organización en red. La empresa en red –el proyecto empresarial representado por una red– es capaz de expandirse por los recovecos de la economía global al basarse en el poder de la información proporcionado por el nuevo paradigma tecnológico. Su aplicación en cada país depende de las características políticas, tradiciones culturales y recursos económicos. Esto conlleva siete características fundamentales: organización en torno al proceso, no a la tarea; jerarquía plana; gestión en equipo; medida de los resultados por la satisfacción del cliente; recompensas basadas en los resultados del equipo; maximización de los contactos con los proveedores y clientes; información, formación y retención de los empleados en todos los niveles. La racionalidad económica de estas redes valora muy positivamente la velocidad, interesa la capacidad de cambiar rápidamente de dirección, combinando el punto de vista técnico con el conocimiento del mercado. Todo el resto, tanto la producción como el lugar físico donde producir puede ser comprado, alquilado o alcanzado por otros medios informales. Así entra a trabajar lo que se han denominado los bordes exteriores de la red, es decir, todas las empresas subcontratistas que fabrican componentes, equipos, servicios de oficinas, establecen contratos para proveer, diseñar, elaborar, limpiar…

Las distintas redes empresariales crean conexiones entre si y, en cierto modo, no se puede trazar una línea divisoria de pertenencia, sino variaciones en la distancia del centro estratégico. En sus procesos operativos a escala mundial, las más poderosas de las empresas conforman redes globales que al insertarse en diferentes entornos políticos y culturales adoptan distintas formas.

La profundidad y magnitud con que se ha implantado este modelo de organización del trabajo permite asegurar que no responde a una estrategia temporal o cíclica, sino que representa una transformación estructural a largo plazo cuyo fundamento no responde únicamente a motivaciones económicas; el capital planteó una batalla política a la clase obrera no solo como objeto sino también como sujeto. Con la "clase" desestructurada y sin respuesta, el modelo ha penetrado muy fuerte dentro del mercado laboral.

¿Por qué ha crecido el recurso a la subcontratación laboral, qué persigue una empresa al subcontratar?

En primer lugar señalemos dos motivaciones económico-políticas íntimamente ligadas; por un lado, la sustitución del vínculo jurídico laboral de las relaciones laborales -neutralizando el estatuto protector del trabajo asalariado- por un vínculo jurídico mercantil Inter.-empresas; y por otro, el ataque frontal a la organización y desarrollo de la actividad sindical. A su vez, la intencionalidad actual de las empresas al usar cada vez más el modelo de contrato vía contratas y subcontratas es aumentar la flexibilidad *en sus distintas formas:*

1.- En la flexibilidad productiva, al dividir y repartir la actividad de la empresa entre la contratas y estas a su vez en las subcontratas.

2.- En la flexibilidad de plantilla, el objetivo es variar el número de personas empleadas en función de las necesidades de la empresa, tarea en la que también ayudan los contratos temporales y por ETT; la empresa define su plantilla permanente dentro de los límites de lo que considera indispensable para operar en condiciones de baja actividad, recurriendo a lo que se conoce como *mano de obra periférica* (es decir a la contratación de mano de obra externa) cuando aumenta la demanda, con lo que minimizará sus costos fijos de personal. Otra estrategia puede consistir en guardar la mano de obra más calificada dentro de la empresa, externalizando el suministro de personal para las tareas que demanden menor calificación.

3.-En los salarios, las razones que argumentan los empresarios son adaptar las retribuciones a la productividad y a los cambios de actividad, pero la realidad es que mientras los ritmos de productividad aumentan con la presión a los subcontratados, los salarios se reducen produciéndose un aumento de los beneficios empresariales.

4.- En el tiempo de trabajo, modificando el número de horas de la jornada(bolsa de horas), en función de la evolución de la producción y la acumulación de horas extras a costa de menor contratación.

5.- En la movilidad geográfica, pudiendo desplazar a las personas empleadas a otros centros de trabajo.

6.- En la seguridad en los contratos de trabajo, la subcontratación suele ir acompañada de temporalidad cuando no de "trabajo clandestino"–actividades legales que se practican de forma oculta para escapar de los costes impuestos por la reglamentación de la mano de obra, pero hechos por personas que pueden trabajar según la ley– y "trabajo negro" –actividades en la que se explota el trabajo de inmigrantes sin papeles, es decir, hecho por personas que no pueden trabajar según la ley.

7.- En las tareas realizadas, tanto con el deseo de especialización como con el objetivo de rotar a los/as trabajadores/as en distinto puestos de trabajo(movilidad funcional).

8.- En la aplicación de normativas de seguridad y prevención de riesgos laborales; así como en la adecuación de maquinaria, tecnología y locales.

9.- En la intermediación de decisiones sindicales, debilitando la organización y el desarrollo de la actividad sindical.

Por supuesto, también hay que añadir los casos en que determinados directivos o accionistas de una gran empresa deciden externalizar trabajo a una empresa más pequeña en la que ellos poseen mayor participación accionarial, sin más intereses que el del puro lucro e interés particular yendo en ocasiones contra los intereses de la propia empresa principal. Como ejemplo en el Banco Santander Central Hispano se ha recurrido a la realización de contratos de arrendamientos de servicios a través de una empresa creada expresamente a estos efectos. Cuyo –casualmente– el Consejo de Administración está formado al 100% por directivos en activo del banco. Sirva también como ejemplo paradigmático el sector de Telemarketing, donde todas las empresas matrices han creado sus propias subcontratas controladas por ellas o mediante una supervisión férrea, además de la introducción del fenómeno de deslocalización e importación de la precariedad.

Tipos de Subcontratación

Podemos identificar brevemente dos manifestaciones según la actividad realizada:

1.- SUBCONTRATACIÓN DE ACTIVIDADES PROPIAS:

❖Desarrolladas externamente: La subcontratación derivada de la actividad de los proveedores externos de partes y componentes que se incorporan al proceso productivo (por ejemplo, las industrias de componentes del automóvil). Generalmente, son contratas establecidas en el entorno de las empresas a las que sirven, en forma de red de araña y que en ocasiones, pertenecen a su vez, a grandes grupos con múltiples establecimientos en diversos países(multinacionales). Avanzando hacia la deslocalización a países donde los derechos sociales y laborales de los trabajadores/as están bajo mínimos.

❖Desarrolladas internamente: Contratación de actividad natural de la empresa, a contratas y subcontratas; como puede ser el sector de la construcción, en el que las empresas principales apenas conservan en los tajos un mínimo número de trabajadores/as. Todos los demás son subcontratas. Mientras, en la industria se dan casos ya de actividades enteras del proceso con los que la empresa principal anula su relación. Pongamos como ejemplo, la misma multinacional del automóvil que comienza a eliminar secciones naturales propias de la empresa, dejándolo en mano de las contratas y estas a su vez en las subcontratas. Externalizando secciones como pintura, chapa, ejes, u otras, aun cuando estas actividades se siguen desarrollando en el mismo centro de trabajo.

2.- SUBCONTRATACIÓN DE ACTIVIDADES DERIVADAS DE LA NECESIDAD DE LA EMPRESA:

❖La subcontratación derivada de procesos de externalización de actividades que tradicionalmente venía asumiendo la empresa con sus propios medios (servicios de limpieza, informática...). Y que pasan a ser desarrolladas por empresas especializadas.

❖La subcontratación de la llamada industria auxiliar que, de forma permanente o puntual, realiza actividades dentro de grandes complejo industriales (plantas petroquímicas, astilleros,...).

Al mismo tiempo, conceptual e históricamente es posible identificar, estilizadamente, al menos tres diferentes formas de subcontratación:

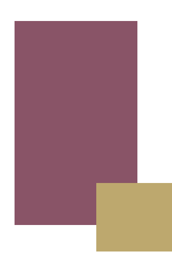
❖La subcontratación de corto plazo, consiste en la búsqueda de proveedores por parte de una empresa contratista, debido a una sobredemanda y/o una utilización de las capacidades plenas de la empresa contratista para objetivos específicos. En este caso la empresa contratista busca satisfacer la demanda a través de proveedores en el mercado en función de costos, de calidad y de tiempo de entrega de los productos.

❖En la subcontratación vertical se establece una relación de largo plazo entre la empresa contratista y su proveedor. Desde esta perspectiva, el proveedor se convierte en un miembro autónomo de la empresa contratista y ésta considera a sus proveedores en sus planes de expansión o reducción productiva. Así, existe una semintegración entre las empresas, particularmente desde la perspectiva de la empresa contratista, ya que ésta controla la relación con sus proveedores.

❖La subcontratación sistémica, el tercer caso referido, refleja una relación contratista-proveedor a largo plazo de corte semihorizontal, en donde tanto la empresa contratista como el proveedor participan activa e integralmente en el proceso de diseño y transformación de productos. Ambas empresas participan en los beneficios y costos del proceso de aprendizaje durante la subcontratación a largo plazo, no existe un control o dominio de la empresa contratista sobre su proveedor. Esta forma de subcontratación puede llevar a una compleja red de diferentes formas de subcontratación y de relaciones interfirmas

A los tipos de subcontratación existentes se une la casuística dentro de la lógica capitalista de acaparar mas beneficios, con menores costos.

Las consecuencias del uso y expansión del modelo laboral vía contratas y subcontratas



La eliminación del derecho laboral en las relaciones laborales:

Mas abajo apuntaremos algunos casos en que el uso de subcontratación puede vulnerar la legislación laboral. La neutralización de estas violaciones se presenta ardua cuando los resultados que se exigen, tanto por los empresarios como por los gobiernos, son la máxima individualización y flexibilización de los mercados laborales. La transigencia del sindicalismo institucionalizado ayuda a que prevalezcan los usos de la fuerza ante las normativas laborales directamente ligados a un realismo y un pragmatismo economicista descarnado, anunciando tanto la decadencia del derecho del trabajo, en tanto que arma de defensa de sujetos colectivos, como de la negociación colectiva en los que todavía se pacta sindicalmente mínimos generalizados. El incumplimiento sistemático y generalizado, ha reproducido de manera más o menos invisible las situaciones arcaicas de dominación. A la vez se han aumentando los segmentos y espacios vulnerables y precarizados, impulsando situaciones en nuestro entrono, que suponen usos y costumbres neofeudales que refuerzan el estamentalismo, el nomadismo y la dependencia laboral. Como escribía hace unos años nuestro compañero Pepe García Rey, con "el incumplimiento sistemático de toda normativa … la legislación sobre derecho laboral irá quedando como los principios constitucionales".

Ni que decir tiene que este cambio conceptual constituye una regresión en los derechos sociales, que reconocen las relaciones de desigualdad entre las clases y cuyo objetivo es asegurar la distribución de los recursos y beneficios que la sociedad produce, a fin de garantizar un mínimo de justicia social. Paralelamente, se elimina el reconocimiento tácito del antagonismo de las clases, sobre el que se fundamentó el pacto keynesiano. Generalizando a cambio del mantenimiento de la razones del mercado; la razón social de la negociación colectiva, los derechos laborales universales y el concepto de ciudadanía. Mediante el cual se socializaba al individuo, fuera obrero o empresario, lo que en buena medida no dejó de ser un ataque a la identidad de clase.

Al incumplimiento y continua flexibilización del Derecho Laboral hay que añadir la sustitución del vínculo jurídico laboral de las relaciones laborales –eliminando el estatuto protector del trabajo asalariado– por un vínculo jurídico mercantil producido entre las empresas. La subcontratación influye decisivamente en el crecimiento de las relaciones mercantiles arrinconando las laborales. Así son evidentes las acciones que tratan de privatizar todos los modelos de contractualización laboral, sean protagonizadas por las propias empresas o por los cuerpos técnicos y profesionales. Autoencumbrados en la élite, estos últimos trabajan con el objetivo de liberarse de la contractualización colectiva e integrarse en los repartos de beneficios de la empresa. Para el resto de los mortales consideremos algunos ejemplos que se reproducen en nuestra *precariedad*:



1) En la vulneración de la legislación laboral, ya que las subcontratas recortan, minimizan o pisotean derechos de forma habitual:

❖ En muchas contratas y subcontratas, el contrato, principal garantía de la aplicación de nuestros derechos como trabajadores/as, brilla por su ausencia. A veces, los contratos están en blanco o se firman junto con el finiquito. Estas practicas, se reproducen con ligereza y *normalidad* en la construcción; pero sectores como la pequeña y mediana industria, limpiezas, hostelería o el telemarketing, lamentablemente no quedan al margen.

❖ Otras formas extremas de inseguridad en las relaciones laborales suelen ir acompañadas por la subcontratación; y en buena medida, su proliferación es beneficiada por ella. Estamos hablando: por un lado del "trabajo negro"–actividades legales que se practican de forma oculta para escapar de los costes impuestos por la reglamentación de la mano de obra, pero hechos por personas que pueden trabajar según la ley–; y por otro lado del "trabajo clandestino" –actividades en la que se explota el trabajo de inmigrantes sin papeles, es decir, hecho por personas que no pueden trabajar según la ley–.

❖ Los subcontratistas crean estrategias de actuación tendentes a la evasión de toda responsabilidad jurídica. Una de las más conocidas es dotarse de una difusa y escurridiza estructura empresarial. Hasta el punto que muchas contratas carecen de estructura. Así, aparecen y desaparecen o cambian constantemente de nombre. Estos extremos, que castigan fundamentalmente al sector de la construcción, dificultan encontrar un interlocutor válido para actuar sindical y judicialmente sobre la obra.

❖ A su vez, la subcontratación ahonda en la violación de los derechos fundamentales de organización, sindicación y movilización mediante la huelga. Los/as trabajadores/as hemos podido comprobar en los últimos años como la eventualidad y el despido asequible coartan y obstaculizan –y en el caso de las ETT´s, imposibilitan– nuestra actuación conjunta. La subcontratación promueve la perpetuación de una relación salarial basada en el desamparo del trabajador y en la arbitrariedad de este y de sus gestores. Esto es así, porque este modelo dificulta la aplicación de los sistemas de representación de los/as trabajadores/as en la empresa. Particularmente, la institución de la representación unitaria: comités de empresa y delegados de personal.

❖ La utilización del modelo de contratas injustificada e ilegalmente: Cuando la capacidad organizativa y el control la desarrolla la empresa usuaria y no la contrata. Pongamos como ejemplo el caso de una gran empresa de gas. Donde, el control de las tareas de las contratas lo realiza directamente la empresa usuaria por medio del servicio de centralita y centro de control. Las personas empleadas en las subcontratas, insertadas en el esquema organizativo de la empresa principal; usan herramientas, precintos, tarjetas y componentes con el sello de la empresa principal.

❖ Despidiendo a trabajadores/as, de forma arbitraria. Usando el contrato fin de obra, y/o la acumulación de tareas de un único cliente para poder deshacerse del trabajador/a. El encadenamiento ilegal de contratos, mediante despidos, y posteriores contrataciones, es también una actitud habitual. De la misma forma hay que añadir el abusivo uso, frecuentemente infundado, del contrato fijo-discontinuo.

❖ Mediante la cesión ilícita de trabajadores/as. Lo que supone traspasar a los trabajadores/as a empresas como si de una ETT se tratase. En muchas de estas ocasiones, para sustituir puntualmente a trabajadores/as ausentes por motivos de bajas médicas o huelgas.

2) La reducción de los salarios e indemnizaciones y la degradación de nuestras condiciones laborales :

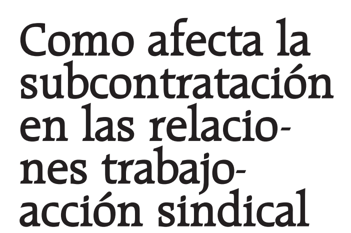
❖ La implantación de diferencias salariales cuando la empresa matriz –con convenios propios– se deshace de unidades de producción que automáticamente subcontrata para poder imponer convenios de renumeración menor, generalmente los de ámbito provincial. Por ejemplo una multinacional que tras veinte años de negociaciones de convenios colectivos; comienza a contratar y subcontratar actividad natural de la empresa, aplicando a los nuevos trabajadores/as convenios provinciales o sectoriales de inferior remuneración, derechos y garantías para los trabajadores/as.

❖ Se acentúa el incumplimiento de la legislación laboral en torno a las horas extras, reduciendo, si se pagan, el coste salarial de las mismas.

❖ Uno de los objetivos empresariales seria evitar los gastos procedentes de la finalización de los contratos. Nuestras indemnizaciones y el pago de retribuciones por posibles reclamaciones ante fines de contratos fraudulentos, encadenamiento de contratos ilegales y contratos por acumulación de tareas que no lo son.

❖ Las subcontratas, rechazan o devalúan el contenido de la formación. Nadie desea hacer frente a los gastos directos de formación, periodo de aprendizaje y especialización de los trabajadores/as. A consecuencia de ello, no solo se produce un déficit formativo de cara a nuestras labores; sino que provoca un aumento dramático de la siniestralidad laboral entre las personas subcontratadas.

❖ **Modificación y endurecimiento de los ritmos de producción**. Lo que significa que las actividades que antes desarrollaba la empresa usuaria, la desarrollan ahora los trabajadores/aas de las contratas y subcontratas con una modificación y aumento del ritmo en tiempos y trabajo, obteniendo más producción con una remuneración económica menor. Optimización de una productividad únicamente al servicio del capital; sin beneficio para unos trabajadores/as progresivamente inermes y fácilmente desechables.



Como afecta la subcontratación en las relaciones trabajo-acción sindical

❖ Un efecto inmediato derivado de las formulas de externalización es que estas producen un resultado de desmembración empresarial y, con ella, de fragmentación de plantillas, con lo que se dificulta la aplicación de los sistemas de representación de los trabajadores/as en la empresa. Particularmente, la institución de la representación unitaria –comités de empresa y delegados de personal– que se basa como regla general en un numero significativo de trabajadores/as para poder constituir la correspondiente unidad electoral.

❖ El modelo habitual de organización sindical por sectores o ramas pierde de eficacia. La nueva estructura del mercado laboral expulsa y absorbe trabajadores/as de manera indiscriminada, pero indistinta también. Produciéndose una regularidad en la entrada y salida del asalariado de un sector concreto que dificulta una adscripción concreta a un sindicato sectorial.

❖ Debilitan los lazos de representación de los trabajadores/as subcontratados/as y los sindicatos y su actividad: Si bien es cierto que en muchas de las empresas existen comités de empresas (bueno esto en no tantas), la propia morfología del trabajo hace que el poder contractualizador y de negociación de estos núcleos atomizados sea precario. Y que la actividad del sindicato en la empresa matriz adquiera centralidad en la relación de los subcontratados con los sindicatos. Se produce entonces o se acentúa un alejamiento del trabajador/a y el sindicato, propagándose una visión del sindicato ajena, un ente externo, en ocasiones hasta el punto de visualizarse como un órgano más de la empresa, en cuya relación el no tiene cabida: esto es, la subcontratación facilita que los lazos de representación entre trabajador/a y sindicato se lesionen. Lo cual entendiendo que es una representación conceptual del sindicalismo y no de un sindicato es ciertamente peligrosa

❖ Las dos motivaciones –*que desgraciadamente se están convirtiendo en dos consecuencias*– económico-políticas íntimamente ligadas: por un lado, la sustitución del vínculo jurídico laboral de las relaciones laborales –neutralizando el estatuto protector del trabajo asalariado– por un vínculo jurídico mercantil inter-empresas; y por otro, el ataque frontal a la organización y desarrollo de la actividad sindical. Que efectúa el regreso de la clandestinidad al sindicalismo; hay que preparar primero una lista para garantizar que en las elecciones sindicales va a tener representación porque de lo contrario al levantar la mano sin alcanzar la cobertura de ser delegado sindical la represión cae sobre ti.

❖ El empleo temporal al que la subcontratación va irremediablemente unido y el desempleo son dos caras de una misma moneda. Los parados temporales. Esta a la orden del día ofrecer trabajo sobre una base diaria e incluso horaria, el mínimo por el cual se puede firmar un contrato son cuatro horas. Rara vez se invierte a largo plazo en la formación y cualificación y planificar cualquier proyecto es inviable. La incertidumbre y la inseguridad son probablemente los problemas dominantes. Las posibilidades de organización y el desarrollo de actividad sindical dentro de la empresa para personas eventuales y paradas no son las mismas obviamente, pero así suele ocurrir, puesto que la amenaza del despido bajo sospecha de ser un "revoltoso" neutraliza a los trabajadores/as.

❖ Se desagrega, aun más, al colectivo de asalariados, incidiendo en la fragmentación, en la desestructuración de la clase trabajadora y avanzando en la representación de estratificaciones o "clases" de asalariados. El retroceso es importante, en tanto que no se solucionan discriminaciones históricas como es el caso de las mujeres o los trabajadores y trabajadoras inmigrantes; y por el contrario se acentúan nuevas diferencias. Dentro de una misma empresa los trabajadores/as están sometidos a regímenes jurídicos diferentes. Las diferencias entre las personas empleadas en las subcontratas y las empleadas en empresas matrices o de plantilla como ya se suelen denominar en la distinción, se pueden visualizar en los monos, en lugares diferenciados –baños, vestuarios- e incluso en los comedores mediante chapas. Se potencia así la división entre los propios trabajadores/as. Alimentando la insolidaridad, la diferenciación y el rechazo. Lamentablemente, los casos registrados de conductas xenófobas en los propios centros de trabajo se multiplican.

❖ El trabajo atípico(precario-eventual) se banaliza y la llamada relación de trabajo típica(con derechos) deja de ser verdaderamente típica, normalizándose para el colectivo de trabajadores/as todas las características precarias del nuevo modelo laboral. El grueso del colectivo compuesto por trabajadores/as jóvenes y precarios/as –que decir de los inmigrantes– visualizan derechos sociales y laborales como por parte de los privilegios que gozan una élite de los trabajadores. Esta situación años atrás presentada como un potencial peligro, es ya una realidad ominosa.

Al margen de lo estrictamente laboral ¿cómo afecta la subcontratación en nuestra vida?



La precariedad general, tan vinculada como está con el modelo de la subcontratación, afecta de forma especial a muchos aspectos de nuestra vida. Centrémonos en los siguientes:

La salud. Según estadísticas oficiales la subcontratación multiplica por tres el riesgo de sufrir un accidente con baja médica en el puesto de trabajo. También en los datos referentes a la muerte en el trabajo, son los trabajadores/as contratados mediante subcontratas los que soportan el mayor índice de siniestralidad en el trabajo, baste recordar que en el año 2003 el 51% de los trabajadores/as que fallecieron en su puesto de trabajo estaban trabajando para una "empresa secundaria" o subcontrata. En el sector de la construcción las cifras se disparan hasta un 95%. Cabe añadir como de nuevo el paradigma de la Precariedad(joven, mujer, inmigrante, mayor de 45 años), en sus múltiples combinaciones es quien mas propenso es al accidente de trabajo y en su lado más trágico a la muerte laboral. Sirviendo como ejemplo el caso de los inmigrantes en la construcción, que son ya el sector del 25% de fallecidos en accidente de trabajo. Ligando así aún mas precariedad con inmigración.

Tal situación es facilitada por el incumplimiento sistemático de la legislación en torno a las medidas de seguridad y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Evitar gastos y responsabilidades derivados de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como gastos en materia de Prevención de Riesgos Laborales es uno de los motivos que lleva de nuevo a muchas empresas a "externalizar", o lo que es lo mismo a subcontratar su trabajo y sus responsabilidades.

De esta forma las empresas contratistas y subcontratistas por norma general incumplen e invierten menos en Prevención y la empresa usuaria evita una responsabilidad directa en la vulneración e incumplimiento de la Ley. Según la propia Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, sólo el 9% de los empresarios del sector de la construcción ha puesto en marcha planes de prevención y un 83% no ha realizado ni la evaluación de riesgos exigida legalmente.

No podemos olvidar tampoco como las subcontratas, buscan evitar no contabilizar accidentes de trabajo, creando accidentes ocultos que desvían directamente a la Seguridad Social, y de esta forma, no tener que exponerse a pagar bajas, multas y recibir inspecciones.

No existe mayor sangría humana ni violación legal tan flagrante del derecho a la vida considerada ésta como un bien inalienable de las personas –de 1994 a 2001 11569 murieron con un aumento del 83,11% y del 113% en itinere– precisamente a la vera de la creación de las E.T.T. y la propagación del uso masivo de subcontratas. Los resultados desde la puesta en marcha de la Ley de Prevención en Riesgos Laborales tampoco llaman al optimismo con la muerte de 1557 y 1487 trabajadores en 2002 y 2003 respectivamente, manifestando un insuficiente y mínimo descenso en los primeros siete meses de 2004.

La inestabilidad provocada por los horarios de trabajo:

Flexibilizando los horarios y buscando una disponibilidad total a servicio de la empresa. Introduciendo cuartos y quintos turnos, guardias(24 horas), movilidad funcional, movilidad geográfica. Lo que supone que no solamente aumenta la precariedad en el puesto de trabajo sino que la limitación del tiempo y la dependencia de los horarios del trabajo precariza y condiciona nuestra vida cotidiana en diversos aspectos.

La inestabilidad de horarios puede provocarnos desde trastornos alimenticios, estrés, ansiedad hasta no tener ni siquiera tiempo para dedicarlo a leer, ir al cine, o desarrollar cualquier actividad que ayude a nuestra realización como personas. Las disfunciones generadas nos impiden dedicarnos, por ejemplo, al cuidado de las personas cercanas. En un tercer estadio, al generalizarse la falta de tiempo o la incompatibilidad de horarios para que podamos atender adecuadamente a estas personas queridas, la tensión

Estigmatización y anulación psicológica:

producida se amortigua mediante la contratación de mujeres inmigrantes en condiciones totalmente abusivas. La precariedad como motor de precarización.

El termino contratista puede tener también una connotación peyorativa, aludiendo a una relación laboral o tipo de trabajo de segundo orden, inespecífico, poco calificado, precario añadido a una falta de pertenencia y transitoriedad. Tal concepción puede ser creada por la propia persona empleada en la subcontrata, pero la conducta de los/as trabajadores/as de la empresa matriz puede alimentar ese sentimiento. El agotamiento y el exceso de jornada laboral; y por otro lado la constante amenaza de perder el puesto son problemas que afectan psicológicamente y que asociados a la incertidumbre y a la inseguridad del futuro, que a su vez genera miedo al cambio.

Contratas y subcontratas. Nuevo reto para el sindicalismo:

La subcontratación ligada a los nuevos modelos de organización del trabajo, supone un desafío al movimiento obrero. Si queremos ser esa alternativa de la que tanto hablamos, con motivo por otra parte, mucho depende de la respuesta que sepamos darle al problema de la subcontratación.

No por nuestro bienestar personal inmediato –que también–, sino porque afecta en múltiples aspectos al conjunto de la clase trabajadora, tanto del Estado español, como de su internacionalización de la precariedad, en forma de trasvases de contratas y subcontratas a países de menor capacidad de respuesta sindical y social. La pervivencia de la tradicional actuación sindical, se pone claramente en peligro, obligando irremediablemente a una reactivación de las tradicionales herramientas sindicales, que por otro lado no dejan de ser necesarias y efectivas, pero que necesitan de un enfoque de actuación nuevo, ante la disparidad de empresas en cadena que se contratan y subcontratan, una regeneración de frentismo que sirva para dar respuesta. Crear espacios de solidaridad y apoyo entre los trabajadores/as. Crear contrapoder, al margen del tradicional resistencialismo del sindicalismo reivindicativo. El caso de las teleoperadoras en el sector del Telemarketing, es no cabe duda, un buen ejemplo a seguir.



Acción sindical en la transformación del modelo sindical clásico.

Para contrarrestar la situación anteriormente expuesta, el sindicalismo debe desplegar y combinar la estrategia del conflicto, volviéndose hacia la vida cotidiana, el nuevo universo mercantil, hacia la cada vez más dispersa estructura industrial y hacia las condiciones concretas de trabajo y vida. El nuevo mapa regido por la flexibilización y la subcontratación tiene que ser contemplado por el sindicalismo alternativo no solo por sus efectos disciplinarios y aterrorizadores, debemos replantearnos posiciones y desplegar estrategias que, lejos de quedarse ancladas en la cultura industrial tradicional, empiecen a crear una nueva cultura sindical en la que la solidaridad no podrá tener ningún carácter mecánico o sin conflictos. Es así, imprescindible, la reinterpretación de la cultura industrial en unos momentos en que se generalizan estrategias productivas donde la gran planta es sustituida por redes locales de fabricación, estructuradas económicamente por la división de trabajo entre empresas, pero desestructuradas socialmente por la fragmentación de un "obrero colectivo" que ha perdido la gran industria como horizonte universal de referencia.

Generar una cultura sindical eficiente implica que de replica a esta nueva cultura de fragmentación, de subcontratación y máxima adaptación a las condiciones de fuerte flexibilidad productiva, impuesta por el mercado y en la que ya hace tiempo la clase trabajadora quedó desestructurada. Hay que trabajar sin negar las evidencias cotidianas, es una condición indispensable para que el modelo de sindicalismo al que aspiramos: de clase, libertario, autogestionario; en definitiva anarcosindicalista, no sea barrido.

El propio concepto de clase obrera ha variado mucho en los últimos 150 años y el sindicalismo alternativo del siglo XXI, si quiere seguir siendo de clase, tendrá que aglutinar a todos los trabajadores y trabajadoras: asalariados, autónomos(sin personas a su cargo), no remunerados, parados, precarios. De no ser así, denominarse hoy sindicato de clase es caer en la retórica sin fundamento empírico alguno.

El modelo de sindicalismo predominante entre los mayoritarios fundamentalmente desplegó una labor institucional de cara al estado que se transmitía hacia el mercado bajo el feliz planteamiento de que existía una unificación mecánica y aproblemática de los intereses obreros, planteamiento que ha devenido profusamente erróneo. Y que ha supuesto una degeneración continua de las relaciones entre la clase trabajadora y el sindicalismo y entre la propia clase y su propia identidad colectiva o conciencia. Problemas de extrañamiento y lejanía hacia la figura sindical, de disolución de la identidad de clase entre otras dimensiones identitarias –principalmente la nación y con el modelo de organización productiva que acompaña la expansión de la subcontratación, identificación con la propia empresa– que solo pueden ser atajados, acercando al sindicato y al sindicalismo al modelo en expansión, diversificando nuestro discurso y alentando la actuación humana y en particular la autoactividad de la clase trabajadora en la construcción de su propia y nueva identidad.

Diversificando el discurso para crear una presión política que frene el trabajo precario.

Porque no se trata, simplemente, de volverse hacia el mercado dando la espalda al Estado y los centros de decisión política a escala global. Tenemos que movilizar estrategias discursivas y simbólicas cada vez más universales, más permeables a la consideración de la existencia de otros grupos sociales y a la colaboración con otros movimientos sociales y al fin y al cabo, estrategias que contemplen el ámbito internacional. Articular nuestra actuación en el mercado con el proceso de constitución de una figura sindical alternativa y un proyecto de sociedad alternativo. No nos podemos quedar en la negociación centralizada en un espacio cada día mas divergente de situaciones económicas de clase, donde el incumplimiento de las normativas es el que es y ante el que estamos solos. Hay que dar voz a un sujeto social cada vez más diferenciado internamente; pero cada vez más necesitado de una solidaridad políticamente construida que traspasa el interés restrictivo de lo económico.

La construcción de la identidad crítica obrera.

La gran segmentación y estratificación de las situaciones laborales provocadas, tanto tecnológica como institucionalmente, llevan a diluir cualquier esencialismo en la determinación de los antagonismos sociales, reconociendo que la clase obrera esta constituida, cada vez mas, por una pluralidad de posiciones de sujeto débilmente integradas, en algunos casos, y ya percibida directamente como contradictorias en otros. Con lo que no queda mas remedio que analizar esa pluralidad de posiciones diversas y contradictorias, de manera total o parcial, abandonando la imagen de un agente unificado automáticamente y homogéneo tal como se definía la clase obrera del discurso clásico. Por que de nada serviría realizar estrategias tras un ejercicio de ingeniería social a nuestro gusto, las cuales por otro lado, no llevan sino a soluciones pesimistas o autoritarias

La identidad debe ser hecha o formada y es hecha o formada mediante los procesos de conflicto y lucha, a medida que las personas experimentan y se manejan en situaciones en las que el conflicto de clase se revela.

Como relación y proceso las relaciones objetivas hoy son multifacéticas y cambiantes, pero la generación de conflicto y antagonismo pervive ahora más que nunca. Con todo, la clase como relación, implica dos relaciones principales, la existente entre las clases y la existente entre los miembros de una misma clase. La subcon-

tratación y otras formas de flexibilización han dinamitando la "relación" entre los miembros de la clase trabajadora, ya de por si en una situación precaria con anterioridad, fragmentándola, desagregando el colectivo. Por otra parte, los nacionalismos, la xenofobia, el miedo a lo diferente que tantos beneficios da a las inversiones discursivas de la clase política, actúan decididamente contra la construcción de la que hablamos, ya que esta solo puede ser entendida a un nivel global.

Y es más, solo puede ser eficaz en la globalización económica a un nivel global. A su vez la complejidad que el modelo de contratas y su novedad plantea más allá de la competitividad estructural entre la clase empresarial hay algunas brechas abiertas que deben ser tratadas. Como son las relaciones entre subcontratas y empresas matrices; protagonizando ya algún que otro conflicto concreto. En tal contexto el trabajador puede ser que permanezca al margen, o su conjunto puede derivar en dos vías; en un enfrentamiento entre empresas en el se sumerjan también los propios trabajadores/as, bien por la defensa de su trabajo o por una dimensión identitaria; o bien tal conflicto puede ser aprovechado con una finalidad digamos sindical(reivindicativa).

Pero hoy nos es muy difícil hablar de una identidad de clase presente en nuestra sociedad; por lo que no podemos esperar grandes demostraciones de solidaridad sin una nueva construcción de la identidad previa.

Entiéndase la solidaridad como una solidaridad fundamentada ideológicamente, por la que se fuera solidario como forma de defender en los demás aquello que afecta a uno mismo. Presuponiendo así la previa identificación con un interés colectivo, desde el cual se hace claro que la defensa de una parte es la defensa de la totalidad. Patente la debilidad de una identidad colectiva fundamentada en la clase, apelar a ella es apelar a la fe. La construcción de esa identidad no se puede hoy asentar en un aspecto cultural como el milenarismo, sino en el de la educación y la adecuación de la cultura sindical, su formación, el dialogo con el sujeto colectivo y su participación y una vez construida nuevamente una identidad colectiva con amplio asentamiento, confiar si en la solidaridad.

Esta claro que la tarea es titánica, pero también debe estarlo que de no intentarse nuestro futuro y éxito como sindicato se presenta realmente muy difícil. La organización y movilización es un requisito fundamental. La estructura del sindicato debe favorecer la organización de trabajadores/as precarios, subcontratados de forma conjunta o unitariamente. Pero no solo se debe realizar una labor de adecuación estructural, el apoyo –la solidaridad que se le presupone a un delegado– del trabajador/a del "antiguo" modelo es fundamental, en nuestra opinión es una pieza sin la cual es muy difícil echar a andar el engranaje. Debe establecerse una **sinergia** entre el delegado experimentado y los potenciales nuevos sindicalistas, entendiéndose estos como personas con ánimo reivindicativo y sindical, sea o no delegados electos en sus empresas. Por que la labor de organizarse y movilizarse requiere de al menos cuatro requisitos fundamentales para que los actores políticos, los trabajadores/as la lleven a cabo, pero hay que ser concientes de que esos trabajadores jóvenes, mujeres, inmigrantes, son –dentro de subcontratas o no– los más precarizados :

- **La experiencia movilizadora.** La juventud de hoy en día carece estructuralmente de la misma, respecto a la movilización obrera, los ciclos huelguísticos hace tiempo que no se reproducen y en el imaginario de los jóvenes permanece como algo prácticamente anacrónico.
- **Oportunidad política.** La morfología del trabajo impuesta, entre otros aspectos, por el modelo de subcontratación dificulta en un grado decisivo la puesta en marcha de cualquier tipo de movilización, siquiera de organización. Que decir con las ETT'S que la anulan completamente.
- **Redes Sociales.** La débil existencia de implantación sindical en el entorno de la precariedad es una realidad, facilitando el descrédito, debilitamiento de los lazos de representación, la desconexión entre sindicato y trabajadores/as, fragmentación generacional y entre trabajadores/as más o menos dentro de la precariedad.
- **Ideas.** Pensamiento crítico. Interpretaciones compartidas de la realidad. Todo un desafío en el marco de una sociedad consumista; habituados a la temporalidad extrema y al imbuimiento cognitivo de las herramientas precarizadoras(ETT'S, Subcontratas), como algo insuperable.

Unión de dos aspectos: las necesidades del sindicato y del trabajador/a precario/a.

En distintos foros muchas veces se comenta la media de edad avanzada, la dominación de varones trabajando para grandes empresas o administraciones publicas; la escasez de mujeres, los jóvenes, cuya incorporación laboral no se inserta en las mismas esferas y huye de las garantías del derecho laboral enmarcados en el sector privado, en las pequeña y mediana empresa, contratas y subcontratas, etc. Ante esto, son entonces los jóvenes y las mujeres los protagonistas, los actores políticos del paro, de los contratos basura, de la subcontratación y la inestabilidad en sus vidas. Los trabajadores/as fijos cada vez mas son una isla en todos los sectores a la espera de su desaparición mediante expedientes de regulación y prejubilaciones(ejemplo el Plan Industrial en OPEL).

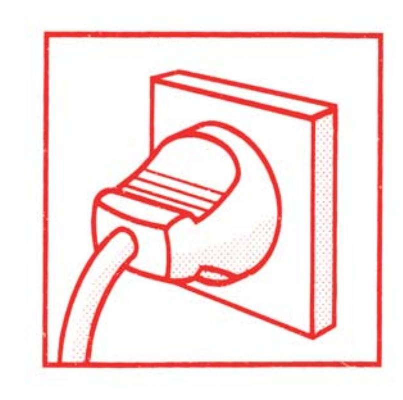
Hay que añadir también la introducción de flexibilidad y claudicación como frentismo ante la competitividad de los nuevos mercados sobreexplotados. La dinámica capitalista de enfrentar al trabajador/a ante sus propias conquistas para rebajarlas y minimizarlas, es un proceso en crecimiento que completa la cuadratura del circulo: El trabajador/a asume una competitividad ante trabajadores/as de su misma clase, independientemente de sus fronteras, sean estatales, o sean locales. Entendiendo que el proceso de deslocalización estatal o local supone el mayor revés al que se enfrenta el lógico proceso de avance ante la puesta a disposición de la fuerza de trabajo.

Esta es la tendencia que en un futuro cercano se impondrá sino lo remediamos una basta consolidación a todos los sectores asalariados. No es baladí insistir en que un importante sector de los trabajadores/as de reciente incorporación nunca a conocido siquiera un sindicalista, menos aún una estructura sindical en toda regla. El desconocimiento de la legislación laboral en algunos sectores es dramático, hasta el punto de desconocer aspectos elementales de derecho laboral recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Siendo optimistas, **la integración de los distintos sujetos potencialmente precarizados –los y las jóvenes-, podría paliar problemas como la baja intensidad de militancia-participación en el sindicalismo y servir como motor de una respuesta laboral y social. En vistas a arrastrar a la calle la realidad capitalista de acumulación y explotación sin límite.**

Una actuación especifica en el entorno de la precariedad incorporando el trabajo y los conocimientos de la militancia y de los delegados experimentados y reivindicativos. en los entornos más precarizados es básica para ampliar nuestro campo de actuación allí donde el sindicato es mas débil: contratas, subcontratas, filiales, proveedores, pequeña y mediana empresa. Pero también para la supervivencia del propio sindicato debido en buena medida a la carencia de recambio generacional planteado. Insistimos en que hay que tener presente que un importante sector de los trabajadores/as de reciente incorporación nunca a conocido siquiera un sindicalista, menos aún una estructura sindical en toda regla. El desconocimiento de la legislación laboral en algunos sectores es dramático, hasta el punto de desconocer aspectos elementales de derecho laboral recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Siendo optimistas, la integración de más jóvenes podría paliar problemas como: la baja intensidad de militancia o de participación en el sindicalismo. Para ello cada estructura sindical, debería dotarse de un plan concreto de actuación e incidencia.

Enfrentándonos en lo práctico a la subcontratación. La acción sindical.

Partiendo de la desafección para con el sindicalismo en general que tiene gran parte de la clase trabajadora(en virtud de los datos de escasa afiliación, en torno a un 20% en el estado), y las propias dificultades que entraña el desarrollo sindical en el medio de las Contratas y subcontratas, el reto al que se enfrenta el sindicalismo transformador y reivindicativo es arduo, pero no imposible. A su vez, es necesario y tenemos la obligación de dar una articulación efectiva que nos sirva para lograr parar los retrocesos, alcanzando nuevas conquistas laborales y sociales. Si uno de los principales handicaps que tenemos para introducirnos en las contratas es la propia inestabilidad de las mismas en duración de tiempo, hay que valorar todos los aspectos circunstanciales que se pueden dar en las mismas. Aunque consideremos la Acción Sindical,





al margen de las Elecciones Sindicales, cuando no tenemos o podemos tener representación vía Sección Sindical, la facilidad de despido total lleva a tener que mantener una actitud por parte de los trabajadores/as reivindicativos de seudo-clandestinidad. No pudiendo exigir en solitario, salvo excepciones, reclamaciones a la empresa por el consiguiente peligro que esto conlleva. Incluso de estar respaldadas por una Sección sin participación en el Comité las garantías son nulas, y la represión para cortar con los –reivindicativos– son mas que dadas.

Es entonces cuando el papel que pueden jugar las Secciones Sindicales en las empresas donde se da la subcontratación, es grande. Teniendo que ampliar nuestra cosmovisión sindical a no solamente los trabajadores/as de "mi" fabrica sino a todos que desarrollan labores en la misma.

- Vía Plataforma de Convenios tendría que introducirse la limitación y control a este tipo de contratas, al igual que se hace con la ETT'S. Exponer nuestra reacción a este modelo de contratación, exigiendo la absorción de los trabajadores/as por la empresa matriz(maximalista), y la subrogación de los trabajadores/as para cuando cambian las contratas de empresa y continúan desarrollando el mismo trabajo otra contrata distinta, con el fin de proteger el puesto de trabajo, a los trabajadores/as anteriormente contratados.

- Buscar mecanismos de mejora de la situación general de los trabajadores/as por contratas. En forma de Pacto de Empresa, que obligue a la empresa usuaria a limitar y reducir las condiciones negativas, que normalmente se dan con Convenios de ámbito Provincial, donde apenas se regula la jornada horaria y el salario mas allá de los derechos básicos del Estatuto de los Trabajadores. Exigiendo en primera instancia una equiparación de condiciones con la de los trabajadores/as de la empresa matriz, para evitar la rentabilidad del uso de la Contrata, y en una segunda instancia, una exigencia de mejoras al alza de las condiciones que tengan éstas determinadas por los Convenios de ámbito menor(provincial, autonómico, estatal).

- Realizar un seguimiento de las posibles irregularidades en lo que respecta a "**la cesión ilegal de mano de obra**", e informar a los trabajadores/as de las contratas, de lo que supone su situación, de los derechos laborales que tienen, de sus derechos sindicales, con el fin de poder acercarnos a los trabajadores/as mas reivindicativos y poder así desde dentro realizar un trabajo mas fructífero y efectivo. Enfocado a su propia futura autoorganización, sin obviar nunca el apoyo mutuo entre las distintas empresas, y que conlleve a una coordinación conjunta entre nuestros sindicalistas de las distintas empresas.

- Cara a los propios trabajadores/as de la usuaria es fundamental propiciar el debate dentro de la fábrica matriz y que focalize a los trabajadores/as subcontratados como principales sujetos de la precariedad, extendiendo un sentimiento de solidaridad y de apoyo con los mismos, demostrando que todos forman parte del mismo proceso productivo. En concreto, luchar por cambiar el clasismo de los propios trabajadores/as, lo que se ha llamado "aristocracia obrera".

El control en materia de **Salud Laboral**, y la denuncia por parte del sindicalismo, es fundamental y entra dentro de nuestras máximas responsabilidades. De nuevo la información y la denuncia como sindicato, cuando los propios afectados no pueden realizarla es una de la estrategia mas, a seguir.

No es casual, sino causal, que mas de la mitad de trabajadores/as fallecidos en el tajo, estén contratados por empresas secundarias. La amortización por parte de las usuarias se traduce en una desamortización en materia de derechos fundamentales al trabajo y a la vida.

Creación de Conflictos:

Si la propia inercia inestable de las contratas dificulta como ya hemos repetido en varias ocasiones la organización sindical en las mismas. Paradójicamente por un lado puede resultar en ocasiones provechosa por su propia duración limitada en el tiempo. Introduciendo elementos de crítica y de organización, el saber por parte del trabajador/a que su relación laboral se va a extinguir irremediablemente en un plazo determinado por la cesión del trabajo por parte de la matriz a la contrata en un número x de años, puede servir tal vez para que el trabajador/a se plantee el conflicto, al no tener el horizonte del empleo fijo estable, empleo indefinido que por otra parte tras la reforma laboral de 1997 se ha convertido en permanentemente precario de por vida por la fragilidad que para el trabajador/a conlleva tener indemnizaciones de coste salarial muy bajas. Estas situaciones que se están dando puede servir como "gimnasia sindical" donde dar a conocer nuestros modos y formas de organización y lo que es mejor, acerca el mundo del sindicalismo y de los conflictos, de la necesidad de una respuesta colectiva a muchos trabajadores/as, que nunca han oído hablar de una asamblea, paros, concentraciones, cajas de resistencia etc.

En los conflictos colectivos, que afectan de forma directa o indirecta a las contratas, como los Expedientes de Regulación de Empleo, paros técnicos, en la empresa matriz, es fundamental la reacción conjunta de los trabajadores/as de la empresa matriz y de los trabajadores/as de las empresas contratistas, extender las huelgas de solidaridad, la información, la estrategia, para de nuevo propiciar respuestas conjuntas ante problemas conjuntos.

Propiciar el encuentro entre los trabajadores/as de las distintas contratas, vía representantes y coordinar reclamaciones comunes, a problemas comunes. Especialmente cuando varias contratas comparten el mismo espacio físico común. Con la coincidencia principalmente de problemas en materia de salud laboral: riesgos en el trabajo por el espacio donde se desarrolla, iluminación, ruidos, ambiente térmico, adecuación de los lugares de trabajo, exigencia de proyectos de acondicionamiento.

Resulta considerable tener en cuenta, que en las empresas en "red de araña" en las contratas que producen determinadas fases del producto final de la empresa matriz, la premura del tiempo y el estilo de producción "just in time", donde no hay stock, y la parada de una contrata, conlleva la parada en cadena de otras, se presenta una oportunidad doble de presión, la de los propios trabajadores/as y la de la necesidad de abastecimiento por la empresa usuaria. Aquí los boicots a las horas extras, y la firmeza en la negociación, con la implicación de la mayoría de la plantilla, claro esta, juega un arma muy importante, para la consecución de las reivindicaciones de los trabajadores/as.

En la Administración Pública, es necesaria una respuesta frente al intrusismo de las contratas. Creando una Plataforma con los sindicatos que sea posible, y que sirva para no solo ya defender el empleo público como tal, sino denunciar el trasvase de empleo que debería de ser emanado desde la misma Administración sin contratas de por medio, que generan una plusvalía que no revierte en el ciudadano. De esta forma conseguir que mediante la lucha contra la precariedad se regenere el sentimiento de lo colectivo, de lo público como algo de todos. Como un servicio de calidad y derechos contrario a la lógica de funcionamiento de las contratas. Remarcando que el uso y abuso de las contratas repercuten negativamente en el servicio emanado al ciudadano.

